

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP UPAH DENGAN MOTIVASI  
KERJA PADA KARYAWAN  
PT POS KLATEN**

**Skripsi**

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
Dalam mencapai derajat Sarjana S-1**



**Diajukan Oleh:**

**Hernadhi Tyas Susilo Suparto**

**F. 100.000.179**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2008**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam era globalisasi kemajuan teknologi dan pasar bebas sangat berkembang cepat. Terutama dalam bidang pelayanan publik, kebutuhan jasa terutama jasa pengiriman paket atau surat-surat penting saat ini juga masih sangat diperlukan walaupun jasa ini bersaing ketat dengan kemajuan teknologi yang ada. SMS, Email, Faxcimile dan lain-lain merupakan kemajuan teknologi yang sekarang ada dan bersaing dengan jasa pelayanan. Di Indonesia PT. Pos Indonesia merupakan BUMN yang masih bertahan dengan jasa pengiriman, walaupun sekarang telah terdapat juga jasa pengiriman dari pihak swasta yang memberikan pelayanan jasa yang lebih.

Karyawan sebagai sumber daya manusia dalam perusahaan kadang kala masih dianggap sebagai salah satu faktor produksi bukan sebagai asset yang notabene berarti mitra kerja perusahaan. Perusahaan dalam operasionalnya menggunakan seluruh sumber daya untuk menghasilkan produk. Asset manusia merupakan asset organisasi yang paling penting. Karena merekalah yang akan menggerakkan dan membuat sumber daya lain bekerja. Oleh karena itulah perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas SDM yang ada, sedang kualitas SDM banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem dibidang ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan.

Pada hakekatnya setiap perusahaan tentu menghendaki agar para karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi. Salah satu faktor yang menentukan adalah pemberian upah yang tepat dan memadai sesuai dengan waktu kerja, kebutuhan karyawan dan kemampuan perusahaan. Flippo (1997) memberikan definisi upah sebagai harga untuk jasa- jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain.

Di samping hal tersebut, para pekerja di bidang sosial sering menerima umpan balik yang negatif. Hal ini disebabkan oleh tuntutan masyarakat terhadap pelayanan sehingga individu kesulitan untuk mencapai standar yang diinginkan oleh masyarakat. Demikian halnya jika pemberi pelayanan dapat memenuhi standar tersebut, masyarakat pada umumnya tidak memberi pujian, sebab mereka menganggap bahwa memang seharusnya seperti itu. Hal lain yang turut menyebabkan rendahnya penghargaan adalah bahwa penerima pelayanan tidak mampu memberikan umpan balik positif karena keterbatasan mereka. (Maslach, 1982; Caputo 1991; Cherniss, 1989)

Motivasi kerja harus dimiliki setiap individu dalam melaksanakan pekerjaannya agar dapat bekerja dengan baik dan efektif. Apabila dalam suatu perusahaan karyawan memiliki motivasi rendah ketika melaksanakan pekerjaannya, maka perusahaan tersebut dapat mengalami kerugian yang disebabkan karyawan tidak mau bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimiliki akibatnya akan banyak terjadi kesalahan dan keterlambatan kerja yang akhirnya tidak dapat memenuhi target produksi. Gibson dkk (1996) mengatakan bahwa motivasi berkaitan erat dengan kebutuhan dan tujuan. Kebutuhan adalah

kekurangan yang dialami individu pada suatu waktu tertentu. Kekurangan tersebut dapat bersifat fisik, psikologis, atau sosiologis. Kebutuhan merupakan pemicu dari respon perilaku. Implikasinya adalah bila kebutuhan ada individu menjadi lebih mudah terpengaruh kepada upaya memotivasi diri sendiri.

Hadi (1974) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan aktivitas individu termasuk didalamnya bekerjanya senantiasa untuk pemenuhan kebutuhan - kebutuhan tertentu. Jadi dengan adanya kebutuhan yang harus dipenuhi maka timbul motivasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Swastha (1989) mengatakan bahwa timbulnya motivasi dalam bekerja dapat mendorong semangat kerja karena kuat lemahnya motivasi kerja seseorang ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

Nawawi (1997) menyatakan bahwa dalam kenyataannya kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan, cenderung tidak efektif dan tidak efisien. Dengan demikian berarti juga yang menjadi prinsip utama dari segi psikologis, bagi manajemen adalah menciptakan kondisi yang mampu mendorong setiap pekerja agar melaksanakan tugas - tugasnya dengan rasa senang dan puas, dengan kata lain manajemen sebagai proses mendaya gunakan orang lain untuk mencapai suatu tujuan, hanya akan berlangsung efektif dan efisien. Jika para manajer mampu memotivasi para pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, Mengingat pentingnya motivasi kerja karyawan.

Handoko (1995) mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan.

Motivasi kerja karyawan itu sendiri dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, misalnya upah, lingkungan kerja, keahlian karyawan dan lain-lain. Hal yang sangat berpengaruh dengan motivasi kerja karyawan salah satunya diantaranya adalah pengupahan. Hal ini disebabkan karena tujuan utama dari karyawan bekerja adalah untuk memperoleh gaji atau upah (Ruky, 2001) sehingga dengan adanya upah atau gaji ini karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, karyawan menjadi lebih rajin bekerja dan dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu dan baik

Rumusan masalah yang dapat dikemukakan adalah apakah ada hubungan persepsi terhadap upah dengan motivasi kerja karyawan.

Dari uraian diatas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP UPAH DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. POS KLATEN.**

## **B. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dengan latar belakang masalah yang diuraikan diatas maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui ada tidaknya hubungan antara persepsi terhadap upah dengan motivasi kerja.
2. Mengetahui sejauhmana motivasi kerja karyawan.

3. Mengetahui sejauhmana persepsi karyawan terhadap upah dalam organisasi atau perusahaan.

### **C. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dapat memberi manfaat bagi:.

1. Perusahaan PT. Pos Indonesia, khususnya kantor Pos Klaten, dapat dijadikan sebagai masukan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan upah sehingga akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya meningkatkan kualitas penelitian lebih lanjut dengan menambah variabel - variabel lain yang belum terungkap pada penelitian ini misalnya variabel kepemimpinan, lingkungan kerja atau kepribadian individu.